Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

Aspectos de motivação na equipe de enfermagem e sua influência na qualidade da assistência

Motivational aspects in nursing teams and their influence on the quality of the service provided

Patrícia Dantas de Azevedo
Valéria Dantas de Azevedo
Elicarlos Marques Nunes
Silvia Ximenes Oliveira
José Cleston Alves Camboim
Francisca Elidivânia de Farias Camboim

RESUMO: Sabe-se que motivação é um fator intrínseco que impulsiona a realizar nossas tarefas e quando alcançada, gera em nós efeito satisfatório. O objetivo deste estudo foi identificaros aspectos motivacionais na equipe de enfermagem e sua influência na qualidade da assistência prestada, bem como analisar o nível de satisfação profissional e sua implicância na assistência de enfermagem; conhecer os fatores de motivação e insatisfação do profissional no âmbito do trabalho e descrever a percepção dos enfermeiros acerca da motivação. A amostra estudada foram 10 enfermeiras atuantes na clínica cirúrgica. Os resultados demonstraram que a motivação profissional continua sendo um grande desafio a ser superado, pois conforme a pesquisa, apesar de satisfeitas, a maioria delas encontra-se desmotivadas e desvalorizadas. Os resultados alertam para a importância de se trabalhar a motivação, visto que através dela evita-se a insatisfação, contribuindo para a valorização profissional.
Palavras-chave: Enfermagem, motivação, satisfação, valorização profissional.

ABSTRACT: We know that motivation is an intrinsic factor which stimulates us to perform our tasks and when we succeed, it produces an effect of satisfaction upon us. The objective of this study was to identify the motivational aspects in the nursing team and its influence on quality of care, as well as to analyze the level of professional satisfaction and its implication in nursing care; to find out the motivational and demotivational factors

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

among professionals in their work environment and describe the nurses' perception about the motivation. The samples included 10 nurses working in the field of surgical clinic nursing. The results showed that professional motivation remains as a major challenge to be overcome, because according to the survey, although they reported to be generally satisfied with their jobs, most of them considered themselves discouraged and devalued. The results emphasize the importance of working on their motivational issues, as they help to overcome dissatisfaction, thus contributing to the acquisition of professional valorization.
Keywords: Nursing, motivation, satisfaction, professional valorization.

INTRODUÇÃO

O enfermeiro na maioria das vezes vivencia situações conflituosas entre seus próprios valores e o compromisso com seu trabalho, deixando-o desestruturado, levando-o a desmotivação. De acordo com Sprandel e Vaghetti (2012), esses aspectos refletem na (in)satisfação dos profissionais em desenvolverem suas atividades laborais e podem levar à desmotivação na profissão da enfermagem, e ainda ressalva que a valorização profissional está fortemente ligada à motivação, sendo decisiva na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, o que também é encontrado em investigações que estabelecem essa correlação.

Ao mesmo tempo em que a falta de motivação tem a possibilidade de causar desestruturação na organização do trabalho da enfermagem, a mesma funciona como uma mola propulsora que impele o homem a buscar uma melhor execução de seu trabalho (LIMA *et al.,* 2013). Dessa maneira, a motivação é tida como uma ferramenta importante para o desenvolvimento das potencialidades dos funcionários (BEZERRA et al., 2009).

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

Segundo Moreira et al. (2011), a falta de motivação encontrada no enfermeiro é um dado preocupante porque funcionário trabalhando desmotivado possivelmente não desenvolverá uma assistência de boa qualidade. E ainda ressalva que, empregados motivados e valorizados pelas suas empresas atraem outros bons e motivados profissionais, são mais comprometidos com os resultados e com a organização do setor, buscam sempre melhores qualificações, são ativos e, acima de tudo, querem o melhor para o seu setor de trabalho, pois sabem que o seu futuro dependerá dos seus esforços.

A enfermagem, no decorrer dos anos vem acumulando saberes empíricos e seus profissionais vêm desenvolvendo atividades mecanicistas baseadas em normas e rotinas que os sobrecarregam sem pausa para reflexão da sua prática assistencial (REGIS; PORTO, 2010). No cotidiano dessa prática, são desenvolvidas várias atividades que exigem do enfermeiro autonomia para desempenhar ações interdependentes. Nesse contexto, a motivação surge como um fator primordial para uma melhor eficiência na qualidade de assistência prestada, atrelada a satisfação profissional desses enfermeiros.

Conforme Baumann (2007), o desempenho destes profissionais vai depender do nível de motivação, ou seja, é o que vai estimular a serem assíduos, a trabalharem de forma diligente e flexível e a estarem dispostos a desempenhar as tarefas necessárias. E ainda comenta que a motivação pode estar sob o controle pessoal do profissional. Com relação à satisfação profissional, conceitua como a maneira em que os enfermeiros se sentem no que se refere a sua vida laboral e ainda cita os principais fatores que causam insatisfação profissional como baixa remuneração e más condições de trabalho, falta de equipamentos e o tipo de formação e qualificação.

Bezerra et al. (2009) ainda reforça que a motivação não pode ser confundida com satisfação, pois a satisfação refere-se ao estado em que o trabalhador encontra-se satisfeito

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

no ambiente do trabalho, enquanto que a motivação corresponde ao estado em que o profissional se sente com disposição ou vontade para trabalhar produtivamente. Dessa maneira, o predomínio de um elevado grau de motivação no ambiente de trabalho resultará em trabalhadores mais equilibrados e produtivos.

O interesse pelo tema se deu devido à complexidade do assunto e a forma despercebida com que ele acontece na vida dos profissionais de enfermagem que executam suas ações no âmbito hospitalar, visto que o sentimento de motivação muitas vezes é confundido com o estado de satisfação profissional. A essência desse estudo permitirá um aprofundamento nesse conteúdo e trará para academia a disponibilidade como fonte de pesquisa, objetivando incentivar o conhecimento e contribuir para o desenvolvimento de ações voltadas à motivação do profissional da área de enfermagem e consequentemente melhoria no tipo de assistência prestada.

Diante do exposto, surgiram os seguintes questionamentos: Como o profissional de enfermagem percebe a motivação em sua profissão e como ele se sente diante dos fatores de insatisfação? Qual a implicância destes fatores na prestação da assistência?

Esta pesquisa objetivou identificaros aspectos de motivação na equipe de enfermagem e sua influência na qualidade da assistência prestada, bem como analisar o nível de satisfação destes profissionais e sua implicância sobre a assistência de enfermagem; conhecer os fatores de motivação e insatisfação do profissional de enfermagem no âmbito de trabalho e descrever a percepção dos enfermeiros sobre o termo motivação.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Esta pesquisa enquadra-se em um estudo descritivo, de campo, com abordagem quantiqualitativa. A pesquisa foi realizada na clínica cirúrgica do Hospital Regional Deputado Janduhy Carneiro, localizado no município de Patos-PB. A população foi composta por todos os profissionais enfermeirss que atuam na clínica cirúrgica do referido hospital, em número de 12, dos quais, 02 não foram encontrados nos dias da coleta de dados. Participaram então, 10 enfermeiros (83,5%) que aceitaram participar da pesquisa e que atuavam na Clínica cirúrgica por no mínimo seis meses.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi composto por duas etapas: a primeira, composta por um questionário contendo questionamentos relacionados a caracterização sóciodemográfico da amostra, como idade, sexo, tempo de atuação, estado civil e local de trabalho, e a segunda etapa, por um roteiro de entrevista previamente elaborado pelos autores, focando os dados referentes ao objetivo do estudo.

A coleta de dados foi realizada através de entrevista individual, com tempo estimado de aproximadamente 15 a 30 minutos, em ambiente tranquilo, no próprio local de trabalho, onde houve explicação acerca da pesquisa, assegurando os esclarecimentos necessários para o adequado consentimento, e de possíveis dúvidas referentes à linguagem/nomeclatura utilizada no questionário. Também foi realizada, antes do início da coleta de dados, a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), deixando livre a decisão dos mesmos em participarem ou não da pesquisa, podendo ainda, desistir em qualquer fase do estudo.

Os dados foram coletados no período de outubro de 2014, no qual, os dados do perfil sóciodemográfico foram submetidos à análise estatística simples e disponibilizados

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

através de tabela, com auxílio do programa Excel Office 2007. Para a análise, as entrevistas foram transcritas na íntegra e, após, submetidas à Análise de Conteúdo, modalidade temática, respeitando-se as etapas de pré-análise; exploração do material; tratamento e inferência dos dados (BARDIN, 2011).

Na pré-análise, realizou-se a leitura flutuante de cada entrevista com posterior exploração do material, que consistiu na leitura minuciosa e exaustiva de todo o conteúdo, destacando-se e agrupando-se, os principais pontos emergentes. A seguir, realizou-se a codificação das mensagens, com a qual se apreendeu os núcleos de sentido, os quais foram agrupados, gerando-se as categorias temáticas. Terminada a categorização, realizou-se a inferência a partir dos dados obtidos. Nessa fase, analisou-se não somente o contexto da linguagem, mas, também, a condição do emissor e suas significações (BARDIN, 2011). Assim, da análise dos dados qualitativos emergiram as seguintes categorias temáticas: a) Fatores de motivação que influenciam na qualidade da assistência e b) Motivação X insatisfação na percepção dos enfermeiros.

O projeto de pesquisa foi encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Integradas de Patos, localizado no município de Patos - PB, através do CCAA: 36053214.8.0000.5181, conforme descrito na Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta a pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012).

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A tabela a seguir, apresenta os resultados decorrentes dos questionamentos relacionados a faixa etária, estado civil, tempo de atuação e vínculo empregatício.

Tabela 1 –Caracterização sócio-demográfica da amostra segundo a faixa etária, estado civil, tempo de atuação e vínculo empregatício (n= 10).

Variáveis		n	%
Faixa etária	25 a 35 anos	**08**	80
	35 a 45 anos	**01**	10
	45 a 55 anos	**01**	10
Estado Civil	Solteira	**04**	40
	Casada	**06**	60
Tempo de atuação	Menos de 01 ano	**03**	30
	Entre 01 e 3 anos	**01**	10
	Entre 03 e 6 anos	**06**	60
Vínculo empregatício	Servidores estatutários	**04**	40
	Prestadores de serviços	**06**	60
Total	-	**10**	100

FONTE: Dados da pesquisa de campo 2014.

A idade média da amostra foi de 31,7 anos, variando entre 26 a 47 anos, o que caracteriza a fase da vida economicamente ativa, sendo todas do sexo feminino. Em relação ao gênero e faixa etária, Franco et al., 2011 ressalta que há uma tendência à feminilização da profissão e que a idade média dos profissionais de enfermagem em campo, geralmente é de 32 anos, variando entre 21 e 54 anos, sendo a maior incidência entre 21 a 29 anos.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

Com relação ao estado civil, 40% eram solteiras e 60% casadas, o que nos sequestra a épocas remotas, onde havia a concepção de que a mulher foi feita para servir e procriar, pois de acordo com Furukawa (2009), na época da criação da enfermagem moderna, a mulher tinha que ser casada para garantir sua felicidade e prosperidade, consolidando assim, sua posição social ou estabilidade econômica. Já as que se declararam solteiras, romperam com este paradigma.

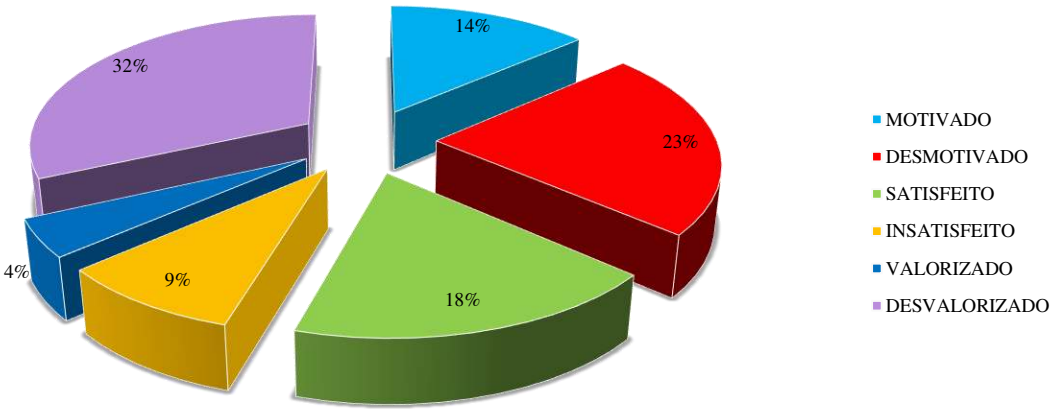
O tempo de trabalho no setor da Clínica Cirúrgica variou entre menos de um ano, com 30% da amostra, entre um até três anos, com apenas 10% e de três a seis anos, com 60% da amostra. Essa variação de anos é decorrente da situação empregatícia das entrevistadas, que conforme os dados obtidos quanto ao vínculo empregatício, às enfermeiras efetivas ou estatutárias, 40% da amostra, fazem mais de cinco anos que trabalha neste setor, e as prestadoras de serviços, ou seja, 60% variam entre 07 meses a pouco mais de cinco anos. De acordo com este resultado, percebe-se uma instabilidade no vínculo empregatício e uma rotatividade no quadro de funcionários, pois dá para evidenciar diante da diferença do tempo de serviço desenvolvido por ambas as partes.

Melo, Barbosa e Souza (2011) relata que o tempo de serviço pode evidenciar para a satisfação no trabalho, tanto estimulante, quanto inibidor. França et al. (2012) reafirma a ideia de que, apenas a condição do profissional ser contratado pode deixá-lo ansioso a cada término do contrato, por não saber se haverá renovação ou não e que sua demissão implica em preocupação com garantia de compromissos financeiros e a sustentabilidade familiar. E ainda acrescenta que, aqueles que exercem atividades contratadas ou possuem vínculos de trabalho temporário, podem desenvolver doenças decorrentes da instabilidade profissional.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

FIGURA 1: Distribuição da amostra segundo o sentimento diante do exercício da profissão (n= 10).



FONTE: Dados da pesquisa de campo 2014.

De acordo com os dados evidenciados no gráfico acima, apenas 03 (14%) delas se sentem motivadas no exercício de sua profissão, enquanto que 05 (23%) se sentem desmotivadas. Com relação à satisfação e insatisfação profissional, o resultado foi 04 (18%) e 02 (9%) respectivamente. E quanto ao sentido de valorização profissional, 01 (4%) se sente valorizada e 07 (32%) desvalorizadas profissionalmente.

Diante do elucidado, constatou-se que a maioria das enfermeiras apesar de satisfeita, se sente desmotivada e desvalorizada no exercício da profissão. Conforme as respostas das mesmas, podemos verificar no gráfico 1, que estas profissionais podem apresentar mais de um sentimento citado, ou seja, nem sempre o profissional de

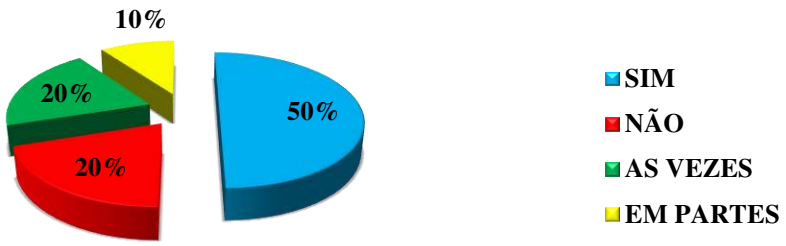
Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

enfermagem pode ser motivado e satisfeito no exercício da profissão, ou então, sentir-se valorizado e desmotivado.

Conforme Somense e Duran (2014), a satisfação pode ser compreendida como a realização de uma necessidade ou sua eliminação ou a influência extrínseca, ligada a incentivos como salário, benefícios, reconhecimento, chefia, colegas e várias outros quesitos que precisam ser atendidos. Já motivação é assimilada como uma disposição para a ação que se origina a partir de uma necessidade, (motivo), ou ainda como força direta ou interior, ligada ao significado e ao próprio trabalho desempenhado.

Quanto ao significado de valorização profissional, Sprandel e Vaghetti (2012) diz que a valorização profissional na enfermagem só ocorre a partir do momento que seu trabalho é reconhecido e respeitado sob uma admiração externa que os qualifiquem como profissionais.

FIGURA 2: Distribuição da amostra segundo a influência do estado motivacional na qualidade da assistência prestada (n= 10)



FONTE: Dados da pesquisa de campo 2014.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

Quanto ao questionamento sobre a influência do estado motivacional na qualidade da assistência prestada, 50% (05) delas afirmaram que este fator influencia sim, enquanto 20% (02) disseram que não, 20% (02) às vezes e apenas 10% (01) confirmaram que em partes. Com relação a maior porcentagem, atribui-se ao fato da enfermagem deixar-se influenciar por fatores externos negativos, permitindo que estes interfiram em suas condutas.

Segundo Garcia et al. (2012), a qualidade de assistência direcionada aos clientes, está fortemente relacionada com o estilo de vida desenvolvido pela equipe no local de trabalho, seja de ordem biológica, social ou psíquica, principalmente a de ordem emocional. E ainda complementa dizendo que, além da satisfação dos usuários, devemos preocupar-se também com a satisfação do trabalhador, pois um trabalhador insatisfeito no trabalho poderá comprometer a qualidade da assistência, tendo seu desempenho influenciado.

Em se tratando de ambiente de trabalho, foi solicitado às enfermeiras que enumerasse por ordem de importância, os principais fatores de motivação.

Fatores de motivação que influenciam na qualidade da assistência

Quando questionados acerca dos fatores de motivação no ambiente de trabalho, os enfermeiros relataram o reconhecimento profissional, a capacitação, a relação profissional-cliente, a satisfação do paciente quanto a assistência prestada, bem como as condições de trabalho, como ferramentas motivacionais, conforme evidenciado nos relatos a seguir:

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

"Reconhecimento [...]" (E 07)
"Sentir-se útil e capacitada [...]" (E 04)
"A relação profissional-paciente [...]" (E 02)
"A satisfação do paciente em relação à assistência prestada [...]" (E 01)
"Condições de trabalho [...]" (E 06)

Nesse contexto, Moreira et al. (2011) explica que o nível de eficiência dos trabalhadores está intimamente ligados a organização dos setores e a integração das equipes. E ainda acrescenta que tais trabalhadores e organizações devem ter valores motivacionais próximos o suficiente, caso contrário, haverá decepção nas pessoas, consequentemente, comprometerá os resultados organizacionais.

Quando indagados quanto aos principais fatores de insatisfação vivenciados pela enfermagem no ambiente de trabalho, foram citados a desvalorização profissional, baixa remuneração, a falta de recursos materiais e estruturais, a carga horária excessiva, as más condições de trabalho, dentre outros. Vê-se rotineiramente tais fatores presentes no dia a dia da enfermagem, evidenciando-se profissionais desmotivados frente a carga horária excessiva atrelada à baixa remuneração, obrigando, de certa forma, a dupla, tripla jornada de trabalho, interferindo diretamente na qualidade de vida e automaticamente, na qualidade da assistência. A seguir, estão postos os relatos dos enfermeiros, frente aos fatores de insatisfação.

"A desvalorização profissional [...]" (E 10)
"Baixa remuneração [...]" (E 06)
"Falta de recursos materiais e estruturais [...]" (E 08)
"Falta de compromisso médico, o que gera insatisfação nos pacientes com a equipe de enfermagem [...]" (E 01)
"Carga horária excessiva [...]" (E 07)
"Más condições de trabalho [...]" (E 02)

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

"Falta de compromisso da equipe [...]" (E 04)
"Repouso inadequado [...]" (E 09)

Quanto a esta discursão, Baccaro e Shinyashiki (2011) afirmam que a carreira de enfermagem pode tornar-se um processo conflitante, por ser uma profissão carregada de preconceitos sociais como questão de gênero, onde há a predominância feminina, subordinação a outras categorias da saúde, em especial, ao profissional médico, má remuneração e a falta de valorização, o que desencoraja os jovens a escolher esta profissão.

Ao serem questionadas sobre o que elas entendiam sobre valorização profissional, as enfermeiras frisaram bastante a palavra reconhecimento, pois diante dessa abstração, senti-se a necessidade da gratidão pelos atos, despertando o desejo de preencher as necessidades, sejam elas intrínsecas ou extrínsecas, como elogios, remuneração adequada, crescimento profissional, entre outros. Tais afirmações estão evidenciadas nos relatos a seguir.

"É ser reconhecida profissionalmente [...]" (E 03)
"É a oferta de condições dignas de trabalho, com boa remuneração salarial e plano de cargos e carreiras, ofertando educação continuada para que o profissional possa crescer [...]"(E 02)

De acordo com Dias, Barcellos e Dias (2013), a valorização do enfermeiro e da enfermagem enquanto profissão é de fundamental importância para o bom funcionamento

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

das atividades hospitalares, embora o mesmo encontre-se muito desvalorizado diante das condições desfavoráveis de trabalho.

Já com relação a questões financeiras como o Plano De Cargos e Carreiras e Salários (PCCS), Silveira, Stipp e Mattos (2014) diz que o objetivo do PCCS é despertar a efetividade no trabalho das pessoas, ou seja, satisfazendo suas necessidades pessoais e, consequentemente, contribuindo no alcance das metas organizacionais. Ainda acrescenta que o PCCS quando aliado a honorários, torna-se um instrumento capaz de atrair e solidificar aquele funcionário na empresa, pois oferece oportunidades de crescimento profissional.

Motivação X insatisfação na percepção dos enfermeiros

Quanto ao conceito de motivação e insatisfação, os participantes do estudo evidenciaram divergência quanto ao significado destes sentimentos, dos quais, para a motivação, relataram ser impulso, inspiração, paixão e amor pelo trabalho, conforme evidenciado a seguir.

> *"É um sentimento que te impulsiona ou não a fazer alguma coisa [...]" (E 04)*
> *"É o que me inspira como profissional o que me faz sair de casa para trabalhar, que é minha paixão pela enfermagem [...]" (E 07)*
> *"Quando encontramos motivos que nos agradem para que possamos exercer nossa profissão bem [...]" (E 10)*
> *"É amar o que faz [...]" (E 01)*

Para a insatisfação, os enfermeiros enfatizaram desencanto, trabalhar por obrigação, dentre outros sentimentos, conforme exposto nos relatos:

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

> *"Quando diante de algumas situações, nos desencantamos com a profissão [...]" (E 10)*
> *"Quando o profissional trabalha por obrigação e não por prazer [...]" (E 01)*
> *"São sentimentos que te fazem enxergar pensamentos ou atos negativos que prejudicam tua motivação [...]" (E 04)*
> *"É não poder desempenhar seu trabalho de forma certa devido fatores políticos salariais e de ordem de gestão [...]" (E 02)*

Garcia et al. (2012) atribui ao significado de satisfação no trabalho como sendo um reconhecimento mais completo do trabalho desenvolvido, pois ilustra a sensação de ser enxergado de maneira positiva pelas pessoas, criando assim, no trabalhador sentimento de importância diante de uma profissão onde há limitação de reconhecimento. E ainda acrescenta que, ser lembrado e reconhecido pela sociedade é eminentemente fundamental e satisfatório para o profissional desenvolver seu trabalho.

Conforme a citação acima se percebe que todos os profissionais necessitam ser valorizados, seja pela empresa na qual trabalha ou pelos pacientes, já que estamos falando da enfermagem. Caso contrário, o profissional se tornará insatisfeito, e desempenhará suas funções mecanicamente ou quando muito, gerando absenteísmo. Segundo Chaves, Ramos e Figueiredo (2011), a satisfação no local de trabalho pode atingir a atitude do sujeito com a vida, para com sua família e até consigo mesmo e é tida como um momento emocional agradável ou positivo, resultado da concepção de alguém em relação a sua produção laboral ou suas experiências no trabalho.

Quanto às questões mencionadas como de ordem política, salarial e de gestão, todos sabemos que estes departamentos se não forem bem administrado e adaptável aos

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

trabalhadores, certamente gerará insatisfação, pois envolve necessidades fisiológicas que necessitam serem supridas.

Lima et al. (2009) faz alusão a estes itens como variáveis importantes que quando não atendido gera insatisfação, incidindo diretamente nas atividades e no comportamento dos enfermeiros, mas que tão somente o salário não leva a satisfação, mas serve de incentivo para o indivíduo alcançar metas .

Já com relação ao significado da palavra motivação, elas atribuíram conceitos subjetivos alusivos ao alcance de realização tanto na conduta, quanto na concretização profissional, visto que Marquis e Huston (2010) afirmam que a motivação é uma força interior do sujeito que influencia ou direciona seu comportamento e que a motivação é inata e subjetiva a cada indivíduo.

Neste contexto, Bezerra (2009) comenta que os fatores motivacionais são aqueles direcionados a execução de tarefas como: ter liberdade para criar, inovar, de criar meios para atingir resultados, que desenvolvam sentimentos de crescimento e reconhecimento do funcionário.

Já a com relação à desmotivação, Dias, Barcellos e Dias (2013), ressalva que o profissional que trabalha desmotivado vai sentir-se desprestigiado, sem identidade, concluindo ser apenas mais um dos vários técnicos no universo da saúde. Rosenstock et al. (2011) esclarece que a motivação tem caráter permanente e inovador, enquanto que insatisfação gera estagnação.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a pesquisa realizada, constatou-se que a motivação profissional continua sendo um grande desafio a ser superado, pois de acordo com os resultados do estudo, a maioria dos enfermeiros, apesar de satisfeitos, encontra-se desmotivados e desvalorizado. No entanto, ainda há muito que se aprimorar na enfermagem, tendo em vista que através das melhorias torna-se possível o aumento da satisfação e conseqüentemente, influencia na execução assistência. Em contrapartida, a falta de motivação prejudica diretamente na qualidade da assistência, pois ficou evidenciado também, que o profissional de enfermagem se sente desvalorizado, demonstrando carência de reconhecimento como: melhor incentivo salarial, redução de carga horária, melhoria das condições de trabalho, aumento de recursos humanos e estruturais, entre outros.

Desta forma, os resultados deste trabalho poderão servir de incentivo para o despertar dos gestores na adequação das condições de trabalho, e assim, favorecer motivação e satisfação profissional, de forma que a assistência seja dispensada e realizada dentro dos preceitos humanísticos, refletindo então, na qualidade da assistência. Contudo, cabe aos gestores desenvolverem estratégias que busquem a valorização profissional e, igualmente, que despertem o sentimento de satisfação no profissional pelo que faz.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

REFERÊNCIAS

BACCARO, T. A.; SHINYASHIKI, G. T. Consistência da escolha vocacional e socialização profissional de estudantes de Enfermagem.**Rev. Bras. Orientac. Prof.** v.12, n.1, p. 73-82, São Paulo, jun. 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org> Acesso em: 20 set. 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 2011.

BAUMANN, A. **Ambientes favoráveis à prática:** condições no trabalho= cuidados de qualidade. Suíça, 2007. Conselho Internacional do Enfermeiro. Disponível em: <http://www.ordemenfermeiros.pt/publicacoes/Documents/Kit_DIE_2007.pdf> Acesso em: 05 mar. 2014.

BEZERRA, F. D.; ANDRADE, M. F. da. C.; ANDRADE, J. S. de.; VIEIRA, M. J.; PIMENTEl, D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. **Rev Bras Enferm**; São Paulo, vol. 24. n. 4, p. 33-37, jan.-fev. 2009. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br>. Acesso em: 02 mar. 2014.

CHAVES, L. D.; RAMOS, L. H.; FIGUEIREDO, E. N. de. Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. Acta paul. enferm. São Paulo, v. 24. n. 4, p. 507-513, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 05 mar. 2014.

DIAS, S. M. M.; BARCELLOS, K. C. P.; DIAS, M. R. G. **Fatores indutores de desmotivação no ambiente e na profissão do enfermeiro em instituição hospitalar.** p. 460-472, Mar, 2013. Disponível em: <http://www.aedb.br>.Acesso em: 08 mar. 2014.

FRANÇA, F. M. de.; FERRARI. R.; FERRARI, D. C.; ALVES, E. D. Burnout e os aspectos laborais na equipe de enfermagem de dois hospitais de médio porte. **Rev. Latino-Am. Enfermagem.** v. 20, ed. 05, p. 1-9, set.-out. 2012. Disponível em: <http://www.eerp.usp.br>. Acesso em 12 set. 2014.

FRANCO, A.; CASTANHARO, J.; MARINHEIRO, T. S.; DELLALIBERA-JOVILIANO, R. Qualidade de vida: o perfil do profissional de enfermagem atuante no

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

período noturno . **Revista EPeQFafibe,**v. 01, n. 3, p. 70-80, 2011. Disponível em: http://< www.unifafibe.com.br>. Acesso em: 15 out. 2014.

FURUKAWA, P. de. O. **Comparativo de personagens da história da enfermagem brasileira.** Escola Anna Nery Revista de Enfermagem. v. 13, Ed. 2, p. 402-405, 2009. Disponível em: <http://www.revistaenfermagem.eean.edu.br>. Acesso em: 10 set. de 2014.

GARCIA, A. B.; DELLAROZA, M, S. G.; HADDAD, M, do. C, L.; PACHEMSHY, L. R. Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. **Rev Gaúcha Enferm**., v. 33, ed. 2, p. 153-159, Porto Alegre (RS), jun. 2012. Disponível em: <http://www.revistaenfermagem.eean.edu.br>. Acesso em 18 set. 2014.

LIMA, F. B.; VELASCO, A. R.; LIMA, A. B.G.; ALVES, E. A.; SANTOS, P. S. S. R. dos; PASSOS, J. P. Fatores de motivação no trabalho de enfermagem. **Rev. pesqui. cuid. fundam.**, v. 5. n. 4. p. 417-423, out.-dez. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 05 mar. 2014.

LIMA, T. S. de.; SANTOS, S. R. dos; GUBERT, F. A.; NETO, P. J. de. l.; FREITAS, C. M. D. Motivação no trabalho do enfermeiro: estudo realizado em instituições hospitalares de João Pessoa, Paraíba, Brasil. **Journal of Nursing UFPE on line** . v.3, n. 2, p. 275-281, 2009.Disponível em: <http:// revista.ufpe.br>. Acesso em: 25 set. 2014.

MARQUIS, B.L.; HUSTON, C. J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática.** 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 672 p.

MELO, M. B. de.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P. R. de. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. **Rev. Latino- Am. Enfermagem**. v. 19, ed. 04, p. 1-9, jul.-ago. 2011. Disponível em: <http://www.eerp.usp.br>. Acesso em: 10 set. 2014.

Temas em Saúde
Volume 16, Número 2
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2016

Artigo

MOREIRA,CM. A.; OLIVEIRA, MI, V. de.; FILHO, J,G. B.; ALVES, L. L.; BEZERRA, MG. A.; TAVARES, P. G. C. C. Gestão e ambiente de trabalho na visão da equipe de enfermagem de uma maternidade**. Enferm. glob.,**Fortaleza, v.10, n.21, p. 01-15, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 08 mar. 2014.

REGIS, L. F. L. V.; PORTO, I. S. Necessidades humanas básicas Dos profissionais de enfermagem: situações de (in)satisfação no trabalho.**Rev. esc. enferm.** USP. São Paulo, v. 45 n. 2. p. 334-341, São Paulo, Abril, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 09 mar. 2014.

ROSENSTOCK. K. I. V.; LIMA. E. A. P.; SALES, E. C. S.; SANTOS, J. B.; PIMENTA, R. L. Abordagens teóricas da administração e suas aplicações na prática de enfermagem. **In:**SANTOS, Sérgio Ribeiro dos; SILVA, Cesar C.; COSTA, Maria Bernardete de Sousa. **Enfermagem em Administração e Gestão na Atenção à Saúde.** 1. ed. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2011. v. 500. 274p.

SILVEIRA, C.; STIPP, M.; MATTOS, V. de. Fatores intervenientes na satisfação para trabalhar na enfermagem de um hospital no Rio de Janeiro. **Revista Eletrônica de Enfermagem.** P. 100-108, Mar. 2014. Disponível em: <http://revistas.jatai.ufg.br>. Acesso em: 21 set. 2014.

SOMENSE, C. B.; DURAN, E. C. M. Satisfação/motivação do enfermeiro: revisão integrativa. **Rev enferm UFPE on line.** v. 8, ed. 9, p. 3172-3181, Recife, set. 2014. Disponível em: http://<www.revista.ufpe.br>>. Acesso em: 05 set. 2014.

SPRANDEL, L. I. S.; VAGHETTI, H. H. Valorização e motivação de enfermeiros na perspectiva da humanização do trabalho nos hospitais. **Rev. eletrônica enferm.**v.14. n. 4, p. 794-802, dez. 2012. Disponível em: < http://revistas.ufg.br>. Acesso em: 02 mar. 2014.